

Fakultät für Psychologie
Ruhr-Universität Bochum

**Validitätsüberprüfung des
Positionsbeschreibungsinventars
BIP-AM**

Master of Science Arbeit

von

Nina Bongwald

September 2009

1. Gutachter: Prof. Dr. Heinrich Wottawa
2. Gutachterin: Dr. Annelen Collatz

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
1.1 Zielsetzung der Arbeit	7
2. Zur Relevanz der Passung zwischen Person und Position	8
2.1 Person-Job-Fit	8
2.2 Die Anforderungsanalyse	8
2.3 Das Anforderungsmodul zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-AM)	9
3. Die Hauptgütekriterien eines Verfahrens	12
3.1 Die Objektivität eines Tests	12
3.1.1 Die Objektivität des BIP-AM	12
3.2 Die Reliabilität eines Tests	13
3.2.1 Die Reliabilität des BIP-AM	13
3.3 Die Bedeutsamkeit der Objektivität und Reliabilität für die Validität eines Verfahrens	13
3.4 Validitätsansätze	14
3.4.1 Die inhaltliche Validität	14
3.4.2 Die kriterienbezogene Validität	15
3.4.3 Die Konstruktvalidität	16
3.4.4 Bedeutung der Validität für die Eignungsdiagnostik	17
4. Gegenüberstellung quantitativer und qualitativer Forschungsansätze	17
4.1 Quantitative Forschung	18
4.1.2 Stärken quantitativer Methoden	20
4.1.3 Schwächen quantitativer Methoden	21
4.2 Qualitative Forschung	21
4.2.2 Stärken qualitativer Methoden	23
4.2.3 Schwächen qualitativer Methoden	24
4.3 Vergleichender Überblick über quantitative und qualitative Forschungsansätze	25
4.4 Die Integration quantitativer und qualitativer Methoden	26
4.4.1 Das klassische Phasenmodell	26
4.4.2 Der Triangulationansatz	26
5. Vorgehen bei der Durchführung der empirischen Erhebung	28
5.1 Überblick über das allgemeine Vorgehen der Untersuchung	29
5.2 Auswahl der Stichprobe	30
5.3 Die quantitative Datenerhebung und Auswertung	31
5.4 Die qualitative Datenerhebung	31

5.4.1 Entwicklung des Experteninterviews	31
5.4.2 Übersicht über die Bestandteile des Leitfadens.....	32
5.4.3 Die qualitative Befragung: Experteninterview	37
5.4.4 Auswertung der Interviews durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.....	37
6. Ergebnisse der empirischen Untersuchung	42
6.1 Beschreibung der Stichprobe	42
6.2 Kurzportraits der Befragten und der von ihnen beschriebenen Positionen	44
6.3 Ergebnisse der Gegenüberstellung von Experteninterview und BIP-AM- Fragebogen	49
6.3.1 Die Ergebnisse der Korrelationsanalyse.....	49
6.3.2 Ergebnisse der Varianzanalyse	50
7. Diskussion der Ergebnisse	52
8. Literaturübersicht	54
9. Anhang.....	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die Persönlichkeitsbereiche des BIP-AM (Hossiep & Paschen, 2003; Bräutigam, 2004).....	7
Tabelle 2 : Gegenüberstellung qualitativer und quantitativer Forschung.....	23
Tabelle 3: Kodierleitfaden für die Persönlichkeitseigenschaft Leistungsmotivation	37
Tabelle 4 : Übersicht über die 20 beschriebenen Positionen, nach Bereichen sortiert	41
Tabelle 5: Spearmans-Rho-Korrelationskoeffizienten für die Gegenüberstellung der Ergebnisse des BIP-AM und den Experteninterviews.....	47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick über die Untersuchungsschritte.....	27
Abbildung 2: Ablaufschema der durchgeführten skalierenden Strukturierung (modifiziert nach Mayring (2008, S. 93)	36
Abbildung 3: Geschlecht und Alter der Befragten	39
Abbildung 4. : Verhältnis der Befragten zu der beschriebenen Position.....	40
Abbildung 5 : Hierarchieebenen der beschriebenen Positionen	40
Abbildung 6: Die Zuordnungen von BIP-AM-Mittelwerten zu den Bewertungskategorien des Experteninterviews	48